Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/4701

22. 05. 96

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung
– Drucksache 13/3668 Nr. 2.72

Mitteilung der Kommission zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer
KOM(95) 547 endg.
Rats-Dok. Nr. 11954/95

A. Problem

Die Europäische Kommission hat eine Mitteilung vorgelegt, mit der sie eine breite Diskussion über die Information und Konsultation der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den Vorhaben Europäische Aktiengesellschaft, Europäischer Verein, Europäische Genossenschaft, Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft und Fünfte gesellschaftsrechtliche Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaften anstoßen will.

B. Lösung

An die Bundesregierung ergeht die Aufforderung, bei den weiteren Beratungen im Rat auf die in den Beschlußempfehlungen enthaltenen Forderungen zu achten.

Einstimmigkeit im Ausschuß

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Kostenabschätzungen wurden nicht vorgenommen.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

der Deutsche Bundestag hält die in der Mitteilung der Kommission (Anlage) enthaltenen Optionen 2 und 3 nicht für geeignete Problemlösungen. Er stellt fest, daß eine zufriedenstellende Regelung der Mitbestimmungsfrage im Sinne des Beschlusses des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zur Mitbestimmung vom 19. Februar 1992 nach wie vor Vorbedingung für die gesamten Vorhaben ist.

Bonn, den 22. Mai 1996

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Ulrike Mascher	**Rudolf Meyer (Winsen)**
Vorsitzende	Berichterstatter

Bericht des Abgeordneten Rudolf Meyer (Winsen)

I.

Die Vorlage wurde gemäß § 93 GO-BT mit Drucksache 13/3668 Nr. 2.72 vom 2. Februar 1996 dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und dem Ausschuß für Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen. Nachträglich wurde das Dokument mit Drucksache 13/3938 Nr. 3.1 zudem dem Rechtsausschuß zur Mitberatung überwiesen.

Der Europaausschuß hat in seiner 30. Sitzung am 17. April 1996 die Vorlage beraten und einstimmig die auch im federführenden Ausschuß angenommene Entschließung beschlossen. Die Fraktion der SPD hatte weitergehend den Antrag gestellt, die Bundesregierung aufzufordern, sich dafür einzusetzen, daß auf europäischer Ebene eine Experten-Kommission zur Mitbestimmung unter Beteiligung der Arbeitnehmer eingerichtet wird, die sowohl aus betrieblicher wie unternehmerischer Sicht das Thema der Mitbestimmung umfassend analysiert, um darüber zu einer Bewertung, eventuell in Form eines Weißbuches, zu gelangen.

Der Rechtsausschuß mußte aus terminlichen Gründen auf die Abgabe eines Votums verzichten.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die EU-Vorlage in seiner 55. Sitzung am 22. Mai 1996 beraten und vorstehend abgedruckte Beschlußempfehlung einstimmig beschlossen.

II.

Die von der Kommission vorgelegte Mitteilung zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer soll die seit langen Jahren anhaltende Blockade der o. g. gesellschaftsrechtlichen Vorschläge auflösen und der festgefahrenen Diskussion über die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer einen neuen Impuls geben. Die Ausarbeitung der Kommission ist neben den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern auch dem Rat, dem Parlament und dem und Sozialausschuß zugeleitet worden.

Die Kommission bietet in ihrem Diskussionspapier drei Optionen für das weitere Verfahren an. Hauptansatzpunkt der Optionen ist es, die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat als allgemeinen Rechtsrahmen zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene auch für die derzeit diskutierten neuen europäischen Gesellschaftsformen heranzuziehen. Daneben soll ein zweiter allgemeiner Rechtsrahmen für die nationale Dimension dieser Problemstellung geschaffen werden.

Die einzelnen Optionen sehen nach einer Stellungnahme der Bundesregierung (Ausschußdrucksache 458) wie folgt aus:

„1. Weiterverhandeln der einzelnen Vorhaben wie bisher mit der Konsequenz: Beibehaltung des Status-quo.

2. a) Anerkennung der EBR-Richtlinie als allgemeinen Rechtsrahmen in Sachen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene. Die bisherigen ergänzenden Richtlinienvorschläge hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer werden zurückgezogen.

   b) Schaffung eines Gemeinschaftsinstruments zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene.

3. Die dritte Option bezieht sich auf den ersten Teil der zweiten Option und bietet hierzu zwei Varianten an:

   a) Rücknahme der Richtlinienvorschläge über die ‚Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer'. In den Verordnungsvorschlägen wird eine zwingende Verknüpfung mit der EBR-Richtlinie vorgesehen, d. h. daß z. B. eine Europäische Aktiengesellschaft nicht in einem Mitgliedstaat gegründet werden kann, der die Richtlinie über den EBR nicht umgesetzt hat.

   b) Rücknahme der Richtlinienvorschläge ohne zwingende Verknüpfung mit der EBR-Richtlinie, d. h. eine Europäische Aktiengesellschaft könnte auch in Mitgliedstaaten gegründet werden, die keine Unterrichtungs- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer vorsehen (z. B. in GB, welches sich der EBR-Richtlinie nicht angeschlossen hat).

Der Vorschlag der Kommission, die ergänzenden Richtlinienvorschläge hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer zurückzuziehen und statt dessen die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat als allgemeinen Rechtsrahmen auf transnationaler Ebene als ausreichend heranzuziehen, löst das für Deutschland bestehende Mitbestimmungsproblem nicht und wird von daher von deutscher Seite abgelehnt.

In der EBR-Richtlinie sind lediglich grenzübergreifende Informations- und Konsultationsrechte festgelegt worden, um sicherzustellen, daß die auf betrieblicher Ebene bestehenden Beteiligungsrechte auch dann greifen, wenn Entscheidungen in einem anderen Mitgliedstaat getroffen werden. Informations- und Konsultationsrechte haben grundsätzlich eine andere Qualität als echte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene in den Unternehmensorganen.

Nach den Mindestvorschriften des Anhangs der EBR-Richtlinie hat der Europäische Betriebsrat das Recht auf ein regelmäßiges Unterrichtungs- und Anhörungstreffen mit der Unternehmensleitung pro Jahr. Außer diesem turnusmäßigen Treffen ist der Eu-

ropäische Betriebsrat über außerordentliche grenzübergreifende Maßnahmen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören, sofern diese die Interessen der Arbeitnehmer erheblich berühren, wie z. B. Betriebsstättenverlagerungen, Unternehmensschließungen oder europaweite Massenentlassungen. Diese Mindestregelungen kommen aber erst dann zum Tragen, wenn eine Vereinbarung zwischen Konzernleitung und dem besonderen Verhandlungsgremium, dem Mitglieder der nationalen Arbeitnehmervertretungen angehören, über die Einrichtung maßgeschneiderter Europäischer Betriebsräte zur Unterrichtung und Anhörung unter Berücksichtigung der nationalen und strukturellen Besonderheiten in den einzelnen Konzernunternehmen nicht zustandegekommen ist. Ergebnis der Vereinbarung kann auch sein, statt eines zentralen EBR ein dezentrales Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren (das örtliche Management unterrichtet die örtlichen Arbeitnehmervertretungen) zu schaffen oder sogar weder einen EBR noch ein solches Verfahren einzurichten.

Des weiteren findet die EBR-Richtlinie nur auf Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern, von denen je 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt sein müssen, Anwendung, so daß für die o. g. europäischen Gesellschaftsformen unterhalb dieser Schwelle eine Arbeitnehmerbeteiligung entfiele.

Damit besteht auch bei Anwendung der EBR-Richtlinie auf die o. g. europäischen Gesellschaftsformen weiterhin die Gefahr, daß deutsche Arbeitnehmer durch Einbeziehung ihrer Gesellschaft z. B. in eine SE in einem anderen Mitgliedstaat Mitbestimmungsrechte auf der Unternehmensebene verlieren, ohne in der SE gleichwertige neue Mitbestimmungsrechte zu erhalten. Denn anders als die in der EBR-Richtlinie vorgesehenen Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer auf der betrieblichen Ebene gewährt die Unternehmensmitbestimmung Mitentscheidungsrechte der Arbeitnehmer bei wichtigen Fragen der Unternehmensführung. Im Vordergrund stehen dabei die Teilnahme an der Auswahl und an der laufenden Kontrolle der Unternehmensleitung sowie die Mitgestaltung der Unternehmenspolitik. Die Rechte der Arbeitnehmer nach der EBR-Richtlinie sind hiermit nicht vergleichbar und können den der Unternehmensmitbestimmung zugrunde liegenden Zweck nicht ersetzen.

Für die Bundesregierung ist daher eine zufriedenstellende Regelung der Mitbestimmungsfrage nach wie vor unerläßliche Vorbedingung für die gesamten o. g. Vorhaben. Grundlage dieser Haltung ist insbesondere die Koalitionsvereinbarung zu Europa in der letzten Legislaturperiode: „Die in Deutschland bestehende Mitbestimmung muß gesichert bleiben'.

So darf die Schaffung neuer europäischer Gesellschaftsformen nicht dazu führen, daß die in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Mitbestimmung inhaltlich eingeschränkt wird. Insbesondere gefährdet der Umstand, daß bei Fehlen von Mitbestimmungsregelungen im Sitzland eine auf bloße Unterrichtung und Anhörung beschränkte Mitwirkung der Arbeitnehmer für ausreichend gehalten wird, die jahrelangen Bemühungen der Bundesrepublik, auch auf europäischer Ebene eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf einen gleichwertigen Standard des deutschen Rechts zu erreichen. Die in Deutschland stehende Tradition der Beteiligung der Arbeitnehmer sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch auf der Unternehmensebene kann nicht bei europäischen Unternehmen aufgegeben werden."

III.

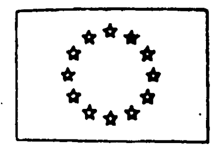
Die Mitglieder der Fraktionen und der Gruppe waren sich angesichts des oben dargelegten Standpunktes der Bundesregierung einig, an der bisherigen Haltung des Ausschusses, wie sie in dem Beschluß vom 19. Februar 1992 zum Ausdruck kommt, auch weiterhin festzuhalten.

Bonn, den 22. Mai 1996

Rudolf Meyer (Winsen)

Berichterstatter

Anlage



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 14.11.1995
KOM(95) 547 endg.

MITTEILUNG DER KOMMISSION

ZUR INFORMATION UND KONSULTATION DER ARBEITNEHMER

MITTEILUNG DER KOMMISSION ZUR INFORMATION UND KONSULTATION DER ARBEITNEHMER

I EINLEITUNG

1 Im Weißbuch über die europäische Sozialpolitik (Kapitel III, Abschnitt A, Ziffer 6) kündigt die Kommission an, daß sie nach Annahme der Richtlinie über die Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen *„deren Auswirkungen auf die sieben Vorschläge für Richtlinien des Rates prüfen (wird), die Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer betreffen oder enthalten und sich gegenwärtig auf dem Tisch des Ministerrates befinden."*

In den Abschnitten 4.2.3 und 4.2.4 des mittelfristigen sozialpolitischen Aktionsprogramms greift die Kommission wie angekündigt das Thema wieder auf:

„4.2.3 – Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer: die Kommission prüft zur Zeit, ob und in welchem Umfang das System der Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie über deren Unterrichtung und Anhörung sich als hilfreich erweisen könnte bei der Annahme von vier geänderten Vorschlägen für Verordnungen über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, das Statut des Europäischen Vereins, das Statut der Europäischen Genossenschaft und das Statut der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft.

4.2.4 Angesichts der geringen Fortschritte bei den Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung des Entwurfs für die „fünfte" Richtlinie (Anhang I) prüft die Kommission die Möglichkeit, diese Bestimmungen 1995 aus dem Vorschlag herauszunehmen. In diesem Fall wird die Kommission unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Parlaments zum Weißbuch die Sozialpartner dazu zu konsultieren, ob es ratsam ist, eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in einzelstaatlichen Unternehmen durchzuführen, und wie eine solche Aktion ausgerichtet sein sollte."[1]

2 Unterrichtung und Anhörung ist ein politisch sensibles Thema und gibt oft Anlaß zu heftigen Diskussionen. Es ist nicht das Ziel der vorliegenden Mitteilung,

---

[1] Die vorgenannten Vorschläge (endgültige Fassung) sind: Geänderter Vorschlag für eine Verordnung (EWG) des Rates über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer (ABl. Nr. C 176 vom 8.7.91); Geänderter Vorschlag für eine Verordnung (EWG) des Rates über das Statut des Europäischen Vereins und Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts des Europäischen Vereins hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer (ABl. Nr. C 236 vom 31.8.1993, S. 1 und S. 14); Geänderter Vorschlag für eine Verordnung (EWG) des Rates über das Statut der Europäischen Genossenschaft und Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer (ABl. Nr. C 236 vom 31.8.1993, S. 17 und S. 36); Geänderter Vorschlag für eine Verordnung (EWG) des Rates über das Statut der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft und Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer (ABl. Nr. C 236 vom 31.8.1993, S. 40 und S. 56); Geänderter Vorschlag einer fünften Richtlinie des Rates nach Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g) des Vertrages über die Struktur der Aktiengesellschaft sowie die Befugnisse und Verpflichtungen ihrer Organe (ABl. Nr. C 240 vom 9.9.1983).

kontroverse Diskussionen wiederzueröffnen. Sie versucht vielmehr, Klarheit über die gegenwärtige Situation zu verschaffen und, vor dem Hintergrund zahlreicher blockierter Vorschläge, herauszufinden, ob es vielleicht neue Wege gibt, einen Fortschritt zu erzielen.

Der Wunsch der Kommission ist es, verschiedene Möglichkeiten für die Diskussion aufzuzeigen. Die Kommission steht nach wie vor zu den Grundsätzen, von denen ihre ursprünglichen Vorschläge getragen waren, nämlich daß es notwendig ist, auf europäischer Ebene angemessene Sicherheiten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie glaubt aber, daß nur ein innovativer Ansatz eine Aussicht auf wirklichen Fortschritt bietet.

3 Wegen der Komplexität und Sensibilität der zur Zeit laufenden Diskussionen hält die Kommission es für hilfreich - bevor über neue Initiativen auf diesem Gebiet gesprochen wird -, dem Rat, dem Parlament und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß das vorliegende Dokument zu übermitteln, um eine weitestgehende Diskussion der in Teil IV dargelegten Optionen zu ermöglichen.

Die vorliegende Mitteilung richtet sich in diesem Sinn auch an die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Abschnitt 28 dritter Gedankenstrich der Mitteilung der Kommission vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik an den Rat und an das Europäische Parlament[2]. Die Kommission hat zwar noch nicht endgültig über die Vorgehensweise entschieden, betrachtet jedoch die gegenwärtige Konsultation bereits als Anhörung gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik (Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags über die Europäische Union), sofern beschlossen wird, diesen Ansatz weiter zu verfolgen.

II Bilanz der gemeinschaftlichen Maßnahmen im Bereich der Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

4 Die Richtlinie 94/45/EG vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen[3] ermöglicht und gebietet eine Bilanz der gemeinschaftlichen Maßnahmen im Bereich der Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Nicht nur die Annahme dieser Richtlinie nach vierzehnjähriger institutioneller Diskussion, sondern auch das Einvernehmen mit den Sozialpartnern und die dynamische Entwicklung, die seitdem unter ihnen eingesetzt hat, stellen einen unleugbaren Erfolg dar. In krassem Gegensatz dazu steht das Stagnieren der Diskussion über die anderen Vorschläge in diesem und in dem benachbarten Bereich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die von der Kommission seit 1970 vorgelegt wurden.

---

2 KOM(93) 600 endg.

3 ABl. Nr. L 254 vom 30.9.1994, S. 64

Der Kommission zufolge ist es daher geboten, jetzt zusammen mit den Mitgliedstaaten, dem Europäischen Parlament, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die bisher in diesem Bereich durchgeführten Maßnahmen zu untersuchen, nach den Ursachen für die unterschiedlichen Ergebnisse dieser Initiativen zu forschen und aus dem jeweiligen Erfolg bzw. Scheitern die richtigen Schlüsse zu ziehen.

5 Die Geschichte der Versuche, Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene zu regeln, ist mit der der Europäischen Union verflochten. Seit langem steht diese Frage im Mittelpunkt der Diskussionen über die europäische Sozialpolitik, das europäische Sozialmodell und die Art der für Europa angestrebten wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. Es wurde nicht nur ausgiebig, sondern auch lebhaft, kontrovers und gelegentlich sogar sehr vehement diskutiert.

Daher rührt auch teilweise die Ablehnung der verschiedenen Initiativen der Europäischen Kommission in diesem Bereich. Drei Vorschläge sind angenommen worden: die Richtlinie 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen[4], die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG[5], die Richtlinie 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen[6] und schließlich die vorgenannte Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat. Andere Vorschläge mit Bestimmungen über Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer werden vom Rat seit langer Zeit erörtert, ohne daß sie bisher verabschiedet werden konnten. Dabei handelt es sich um die vorgenannten Vorschläge für Verordnungen über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, des Europäischen Vereins, der Europäischen Genossenschaft und der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft (und für die entsprechenden Richtlinien zur Rolle der Arbeitnehmer) sowie um den Vorschlag einer fünften Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaft.

Dem Rat liegen seit mehreren Jahren zwei weitere Kommissionsvorschläge vor: der Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur[7], auch *„Vredeling-Vorschlag"* genannt, und der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen[8]. Es erscheint jedoch nicht gerechtfertigt, den letztgenannten Vorschlag im Rahmen dieser Prospektivanalyse zu

---

4 ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975

5 ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992

6 ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977

7 ABl. Nr. C 297 vom 15.11.1980, S. 3. Der geänderte Vorschlag wurde im ABl. Nr. C 217 vom 12.12.1983, S. 3 veröffentlicht.

8 ABl. Nr. C 39 vom 15.2.1991, S. 10. Der geänderte Vorschlag wurde im ABl. Nr. C 336 vom 31.12.1991 veröffentlicht.

berücksichtigen, da es sich um den direkten Vorgänger des *„Betriebsrats"*-Vorschlags handelt, der durch diesen ersetzt wurde. Im übrigen hat die Kommission bereits angekündigt, daß sie diesen Vorschlag zurückziehen will. Dies gilt auch für den *„Vredeling-Vorschlag"*, die Kommission erachtet dies jedoch erst dann für sinnvoll, wenn die Problematik insgesamt zufriedenstellend gelöst ist.

Die beiden Vorschlagkategorien unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihres Werdegangs. Sie divergieren auch darin, daß die ersten drei Vorschläge (die Richtlinien *„Massenentlassungen"*, *„Übergang von Unternehmen"* und *„europäischer Betriebsrat"*) ein Modell der Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Entscheidungsfindung auf Unternehmensebene propagieren, das auf dem Anspruch der rechtmäßigen Arbeitnehmervertreter basiert, über bestimmte wichtige Sachverhalte, die die Geschicke des Unternehmens oder aber die Arbeitnehmerinteressen betreffen, informiert und dazu konsultiert zu werden (dies gilt auch für den *„Vredeling-Vorschlag"*). Die anderen fünf Vorschläge (*„Europäische Aktiengesellschaft"*, *„Europäischer Verein"*, *„Europäische Genossenschaft"*, *„Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft"* und *„fünfte Richtlinie"*) stützen sich zusätzlich zu den bzw. anstelle der Informations- und Konsultationsmechanismen auf sogenannte *„Mitbestimmungs"*-Modelle (Einbeziehung der Arbeitnehmer in das Aufsichts- oder das Verwaltungsgremium).

Eine detaillierte Beschreibung der wichtigsten Bestimmungen dieser Gemeinschaftsinstrumente und der Vorschläge ist als Anhang beigefügt.

Die erste Schlußfolgerung dieser Bilanz ist also, daß die Kommissionsvorschläge zur Regelung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter (mit Ausnahme des *„Vredeling-Vorschlags"*) erfolgreich waren, während die Vorschläge zur Einführung von Mitbestimmungsmodellen auf europäischer Ebene auf der Strecke blieben.

6 Abgesehen von der Tatsache, daß die langwierigen Diskussionen über die noch nicht angenommenen Vorschläge erfolglos bleiben, mag manchen die Koexistenz von neun verschiedenen gemeinschaftlichen Rechtsnormen (von denen sich sechs noch im Stadium des einfachen Vorschlags befinden), die auf verschiedene Bereiche und Situationen Anwendung finden, als nicht gerechtfertigt bzw. zumindest als übertrieben erscheinen im Vergleich zu den relativ einfachen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, die in der Regel globaler Natur und auf jeden Fall sehr viel unkomplizierter sind.

Ein nützlicher Hinweis für die Diskussion ist, daß die Kommission wichtige Gründe hatte und außerdem von einigen Mitgliedstaaten und Sozialpartnern dabei unterstützt wurde, dem Rat so viele aufeinanderfolgende Vorschläge vorzulegen, die alle die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Geschicke des Unternehmens betreffen. Lange Jahre war es unmöglich, auf europäischer Ebene allgemeine Regeln für die Information und Konsultation bzw. die Mitbestimmung der Arbeitnehmer aufzustellen[9]. Angesichts dieser schwierigen Situation hat die

---

[9] In der Tat ist die Annahme der Richtlinie über den *„Europäischen Betriebsrat"* in dieser Hinsicht eine

Kommission natürlich versucht, den augenscheinlich einfachsten Weg zu finden, ohne jedoch erfolgreicher zu sein.

Die Annahme der Richtlinie über den *„Europäischen Betriebsrat"* hat die Problematik nach Ansicht der Kommission auf den Kopf gestellt. Nachdem nun so der Beweis erbracht wurde, daß es möglich und sogar wünschenswert ist, auf europäischer Ebene allgemeine Rechtsvorschriften in diesem Bereich aufzustellen, erscheint es unvermeidlich, die Notwendigkeit einer punktuellen Vorgehensweise in Frage zu stellen.

7 Diese Bilanz wäre unvollständig, wenn nicht auch kurz auf die Konsequenzen dieser ausweglosen Situation eingegangen würde. Gemeint ist die sich seit Jahrzehnten hinziehende institutionelle Diskussion der sechs noch nicht angenommenen Vorschläge. Diese Situation wirkt sich zunächst auf das Image der Europäischen Union in der Öffentlichkeit und bei den europäischen Arbeitnehmern aus. Sie können nicht verstehen, warum Vorschläge zur Festigung ihres Anspruchs auf Information, Konsultation und Mitbestimmung im Zusammenhang mit den Geschicken des Unternehmens zum Teil seit 25 Jahren erörtert werden, ohne daß eine endgültige Lösung gefunden wird. Sie bringt ferner schwerwiegende Konsequenzen mit sich für die Unternehmen der Europäischen Union, denen die Rechtsinstrumente, die ihnen zur Anpassung an den Binnenmarkt und an den weltweiten Wettbewerb zugesagt wurden, nicht an die Hand gegeben werden.

Seit einiger Zeit wird immer dringlicher gefordert, das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft rasch zu verabschieden, da es ein ideales Rechtsinstrument wäre, mit dem insbesondere privates Kapital für die Errichtung der großen transeuropäischen Netze beschafft werden könnte. Die UNICE besteht wiederum auf einem raschen Inkrafttreten des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft, damit die Unternehmen der Europäischen Union ihre Wettbwerbsfähigkeit aufrechthalten und stärken können. Die UNICE ist außerdem seit der Annahme der Richtlinie über den *„Europäischen Betriebsrat"* der Ansicht, daß für die Europäischen AG dieselben Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gelten sollten, wie für alle anderen Unternehmen, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, da eine Sonderbehandlung nur sehr schwer zu rechtfertigen wäre. Die Forderung nach der raschen Annahme des Statuts der Europäischen AG rangierte vor kurzem unter den wichtigsten Empfehlungen der Gruppe für die Belebung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit (Vorsitz C. A. Ciampi) an die Staats- und Regierungschefs.

Es sei darauf hingewiesen, daß der wichtigste Faktor für die Blockierung der Vorschläge im Rat die Schwierigkeiten sind, die die Bestimmungen über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer aufwerfen.

Premiere in der Europäischen Gemeinschaft, da die gemeinschaftlichen Vorschriften, die bisher in diesem Bereich erlassen worden sind, ganz bestimmte Situationen im Unternehmen oder Arbeitsverhältnis betreffen (z. B. eine anstehende Massenentlassung oder ein Übergang des Unternehmens).

Die Kommission ist der Auffassung, daß die seit langen Jahren anhaltende Blockierung ihrer Vorschläge im Rat, die dem Image der Europäischen Union und den Interessen der Bürger und der europäischen Unternehmen sehr abträglich ist, aufgehoben werden muß und daß der politische Willen und die entschlossene Kompromißbereitschaft, die vor einem Jahr der Annahme der Richtlinie über den „*Europäischen Betriebsrat*" den Weg bereitet haben, nun bekräftigt werden müssen, damit die Vorschläge rasch verabschiedet werden können.

III GRUNDSÄTZE UND ZIELE DES NEUEN GEMEINSCHAFTSANSATZES IN SACHEN UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

8 Die vorhin dargelegte Bilanz erfordert nach Auffassung der Kommission einen neuen Ansatz zur Neudefinierung des derzeit bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsrahmens und der Vorschläge in bezug auf Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer.

In der kommissionsinternen Debatte, wie sie im Weißbuch zur Sozialpolitik und im mittelfristigen sozialpolitischen Aktionsprogramm in Aussicht gestellt worden ist, haben sich mehrere grundsätzliche Orientierungen herausgeschält. Da die diesbezüglichen Vorstellungen noch nicht als endgültig betrachtet werden können und die Sozialpartner ein entscheidendes Wort mitzureden haben müssen, erachtet es die Kommission für sinnvoll, den Sozialpartnern auf europäischer Ebene diese Anregungen zu unterbreiten. Des weiteren möchte die Kommission, bevor sie Initiativen in diesem Bereich ergreift, die Mitgliedstaaten, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuß in die Debatte einbeziehen.

9 Zu nennen wäre als erstes der Grundsatz der Vereinfachung. Wie unter Ziffer 5 erwähnt, verfügt die Europäische Gemeinschaft heute über einen allgemeinen Rechtsrahmen, der eine transnationale Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsieht (die *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat*), und über spezielle Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene in bestimmten Fällen (Massenentlassungen und Unternehmensübergänge). Würde der Rat die bei ihm anhängigen Vorschläge billigen, kämen zu diesen drei Grundsockeln von Rechtsnormen noch weitere hinzu: jener Rechtsrahmen, wie er durch die „*Vredeling*"-*Richtlinie* gesetzt worden ist, und weitere fünf spezifische Rechtsrahmen, die sich zwar alle unterscheiden (obwohl sie manifeste Gemeinsamkeiten haben) und die, jeder für sich genommen, für einen bestimmten Gesellschaftstypus gelten würden (Societa Europea, Europäischer Verein, Europäische Genossenschaft, Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft, Europäische Aktiengesellschaften).

Die Kommission stellt sich die Frage, inwiefern diese Perspektive auf eine Realität abgestimmt ist (nämlich die kollektiven Arbeitsbeziehungen), in der der Rechtsstatus des Arbeitgebers eine nicht maßgebliche Rolle spielt und nicht in jedem Fall fundamental unterschiedliche Regeln geboten erscheinen, je nachdem, ob es sich um eine Societa Europea, einen Verein, eine Gegenseitigkeitsgesellschaft, einen Unternehmer als natürliche Person oder irgendeine andere Gesellschaftsform handelt, die als „Arbeitgeber" auftritt. Die

Erfahrung aus den Mitgliedstaaten zeigt, daß voneinander abweichende Regelungen hinsichtlich Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer, sofern es solche Regelungen dort überhaupt gibt, im allgemeinen die Unternehmensgröße, die Zahl der Beschäftigten oder Faktoren betreffen, die Einfluß darauf haben können, welche Rechte und Pflichten sich für die Beteiligten an kollektiven Arbeitsbeziehungen konkret ergeben. Dies gilt unter anderem für die Rechtsform des Arbeitgebers, die normalerweise keine entscheidende Rolle spielt.

Dadurch, daß das Eingreifen der Gemeinschaft in diese Materie nicht nur auf Angleichung der nationalen Systeme oder Festlegung von Mindestbestimmungen auf Ebene der Gemeinschaft abstellen soll, werden die Zweifel, die sich unter den heutigen Umständen angesichts einer solchen Vielfalt an ins einzelne gehenden, unterschiedlichen Gemeinschaftsinstrumente, wie sie gegenwärtig bestehen oder vorgeschlagen werden, nur noch stärker.

Unter Berücksichtigung dieser Argumente ergäbe sich als Alternative eine Vereinfachung dieses breit angelegten Ansatzes, um nur auf europäischer Ebene gültige allgemeine, globale Rahmen zu setzen, die dann selbstverständlich von den Mitgliedstaaten, sofern sie dies möchten, weiterentwickelt und ausführlicher ausgestaltet werden könnten. Im Extremfall könnte sich dieser Ansatz damit begnügen, auf europäischer Ebene zwei allgemeine Rahmen in Sachen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu setzen: einen ersten allgemeinen Rahmen für die transnationalen Aspekte dieser real bestehenden Situation (wie es sie bereits gibt, seit die *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat* verabschiedet worden ist) und einen zweiten allgemeinen Rahmen für die nationale Dimension dieser Problemstellung.

Dieser zweitgenannte allgemeine Rahmen würde ein neues Gemeinschaftsinstrument erfordern, zu dem vorab bestimmte Fragen zu stellen sind: Welcher Art sollte dieses Instrument sein (Angleichung bestehender Rechtsvorschriften oder Festlegung neuer Mindestvorschriften)? Und welche Rechtsgrundlage wäre heranzuziehen (EG-Vertrag oder Maastrichter Abkommen über die Sozialpolitik)?

Die Kommission ist sich der Zweifel bewußt, die eine solche Initiative bei einigen Mitgliedstaaten und Sozialpartnern angesichts des Subsidiaritätsprinzips hervorrufen kann. Die Kommission weiß die Argumente jener einzuschätzen, die sich auf das fehlende transnationale Element bei diesem neuen Instrument berufen könnten, um im Namen des Prinzips die Notwendigkeit, in diesem Bereich Regeln auf Gemeinschaftsebene festzuschreiben, in Abrede zu stellen. Allerdings ist die Kommission der Auffassung, daß angesichts der gegenwärtigen Umstände die Frage, ob solche Argumente Vorrang vor der unbestreitbaren Notwendigkeit, die vorhin erwähnten Vorschläge – die den Interessen aller gerecht werden – zum Abschluß zu bringen, haben dürften, zu stellen ist.

In jedem Fall ist die Kommission der Auffassung, daß dieses neue einheitliche Instrument dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit weitaus besser entsprechen würde als die vielen derzeit vorgeschlagenen

Instrumente. Gleiches würde auch angesichts der Notwendigkeit, weiterhin die mit Artikel 117 und 118 des Vertrags und Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik verfolgten Ziele anzuvisieren, zutreffen. Im übrigen wird in diesem Abkommen genau die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer als Teil der neuen Zuständigkeiten genannt, die der Europäischen Union ausdrücklich zuerkannt worden sind (siehe Abkommen Artikel 2 Absatz 1 dritter Spiegelstrich). Das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes und das Herstellen von Bedingungen des lauteren Wettbewerbs zwischen den Unternehmen sind ebenfalls Elemente, die in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen sind. Schließlich wären die Bestimmungen, die in Aussicht genommen werden könnten, von ihrer allgemeinen Art her – die diese zu einem Bezugsrahmen machen könnte, in dem ganz einfach die Hauptgrundsätze und Grundregeln in diesem Bereich festgeschrieben würden – geeignet sicherzustellen, daß der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt würde, und die Zweifel derer, die ein allzu starres, ins einzelne gehendes Instrument befürchten, auszuräumen.

10 Rechtfertigen ließe sich dieser neue Ansatz auch mit Gründen der Kohärenz des Gemeinschaftsrechts und der Sozialpolitik der Europäischen Gemeinschaft. Die Umstände, unter denen in dieser Angelegenheit innerhalb der EU-Institutionen debattiert worden ist, haben eine alles andere als normale Situation heraufbeschwört: zwar hat sich die Gemeinschaft allgemeine Rechtsregeln in Sachen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene und spezifische Regeln zu deren Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene für die besonderen Fälle bevorstehender Massenentlassungen und von Unternehmensübergängen gegeben. Demgegenüber aber fehlt ein allgemeiner Rahmen zur Unterrichtung und Konsultation auf nationaler Ebene. Letzteres ist um so bedauerlicher, als die Bestimmungen der *Richtlinie über Massenentlassungen* und der *Richtlinie über den Übergang von Unternehmen* nur dann in vollem Umfang greifen können, wenn ein solcher allgemeiner Rahmen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter besteht (was glücklicherweise in 13 Mitgliedstaaten der Fall ist).

Der Nutzen eines solchen neuen Rahmens ist offensichtlich: Zum einen könnte er zur vorhin genannten Vereinfachung beitragen, da sich eine spezifische Regelung für die einzelnen unter die vorhin genannten Vorschläge fallenden Gesellschaftsformen erübrigen würde. Die wiederum würde seinerseits die Genehmigung dieser Vorschläge erheblich vereinfachen. Zum anderen würden die geltenden gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen, nach denen die vorherige Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter bei Massenentlassungen und im Falle des Übergangs von Unternehmen zwingend vorgeschrieben sind, mit der Festlegung eines solchen allgemeinen Rahmens deutlich an Gewicht gewinnen. Die präventive Vorgehensweise nämlich, an der sich diese gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen orientieren und die im Rahmen von Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren im einzelnen auf Situationen unmittelbar bevorstehender Massenentlassungen oder von Unternehmensübergängen betroffenen Fällen beschränkt ist, könnte sich dank beständiger, gesicherter Informations- und Konsultationsverfahren optimal weiterentwickeln, da allein solche Verfahren eine wirklich vorausschauende Beschäftigungspolitik ermöglichen.

11 Der dritte Grundsatz, von dem sich die Kommission leiten läßt, ist der Grundsatz eines pragmatischen und ausgewogenen Vorgehens in der Frage der Nachhaltigkeit und des konkreten Gehalts der auf europäischer Ebene festzuschreibenden Regeln.

Für die Kommission ist der quasi absolute Erfolg der Initiativen zur Einführung einer europäischen Regelung betreffend die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ebensowenig reiner Zufall wie das Scheitern jener Bemühungen, die Höheres anvisieren und auf Ebene der Gemeinschaft Gepflogenheiten und Praktiken zur Mitwirkung der Arbeitnehmer ausweiten möchten, indem sie insbesondere solche Regelungen in die Überwachungsinstanzen oder Verwaltungsorgane einbringen möchten.

Die gleichermaßen erkenntnisreiche wie enttäuschende Erfahrung aus den Debatten im Rat ist offensichtlich ein Anschauungsbeispiel dafür, wie schwierig sich zwischen den Mitgliedstaaten ein ausreichender Konsens für die Verabschiedung der Regeln zur Mitwirkung finden läßt. Auf der anderen Seite aber hat sich dabei gezeigt, daß in Sachen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter die Gemeinschaftsbestimmungen, die ihren konkreten Niederschlag in den drei diesbezüglich bestehenden Gemeinschaftsinstrumenten gefunden haben, von einem breiten Konsens getragen werden.

In diesem Zusammenhang stellt sich für die durch den überwältigenden Erfolg der *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat* auf seiten der Sozialpartner gestärkte Kommission die Frage, ob denn nun mit diesem Modell gemeinschaftlicher Intervention nicht die Ideallösung oder zumindest das Mögliche und Machbare erreicht worden ist. Vor dem *ewigen Weiterdebattieren* über Möglichkeiten zur Mitwirkung der Arbeitnehmer gelangt die Kommission immer mehr zu der Überzeugung , daß die mit der *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat* gefundene Lösung als Musterbeispiel herangezogen werden könnte, das beim gegenwärtigen Stand der Dinge die aussichtsreichste Lösung wäre.

Diese Überzeugung ergibt sich nicht allein aus pragmatischen Überlegungen. Die Kommission verfolgt mit großer Aufmerksamkeit die zur Zeit laufenden Bestrebungen zur Durchführung der *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat.* Auch wenn es noch verfrüht ist, daraus die nötigen Schlüsse zu ziehen, berechtigen das Interesse und die Dynamik, mit der die Sozialpartner mit der Anwendung dieser Richtlinie ans Werk gegangen sind – unter anderem, indem sie deren Umsetzung in nationales Recht durch entsprechend abgeschlossene Vereinbarungen vorgegriffen haben –, zu der Hoffnung, daß die Verfahren zur Einbindung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in den Beschlußfassungsprozeß, wie sie durch diese Richtlinie in den Unternehmen zustande gekommen sind - auch wenn diese Mitwirkung sich auf die Informations- und Konsultationsverfahren beschränkt - durch ihre Wirksamkeit einen auf Gemeinschaftsebene akzeptablen Mindestbezugsrahmen darstellen können. Dieser Rahmen berührt keineswegs die Möglichkeit, weitergehende einzelstaatliche Systeme oder Praktiken beizubehalten oder weiterzuentwickeln.

12 Der vierte Grundsatz ist der Grundsatz der Allgemeingültigkeit von Gemeinschaftsregeln jeder Art. Obgleich sich die Kommission durchaus dessen

bewußt ist, daß sich ein Tätigwerden der Gemeinschaft an den durch die *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat* gesetzten Rahmen anlehnen muß, dürfte dieser Ansatz dem gesteckten Ziel, nämlich ein harmonisches Funktionieren des Binnenmarkts und mehr Schutz der europäischen Arbeitnehmer und größere Mitwirkung am Unternehmensgeschehen, nur dann gerecht werden, wenn die betreffenden Regeln überall in der Europäischen Gemeinschaft angewandt werden. Dies scheint speziell auf jene Gemeinschaftsinstrumente zuzutreffen, die sich an alle Mitgliedstaaten der Gemeinschaft ohne Einschränkung richten und sämtlichen Unternehmen und Arten von Gesellschaften, die in allen Mitgliedstaaten operieren, zugute kommen sollen (dies ist z. B. der Fall bei den sechs vorgenannten Vorschlägen). Offensichtlich läßt sich in diesem Zusammenhang nur schwer rechtfertigen, daß ein Land oder mehrere Länder Ausnahmeregelungen zugestanden würden, mit denen die dortigen Unternehmen nicht vertretbare Vorteile gegenüber den Unternehmen aus anderen Ländern eingeräumt werden würden.

IV MÖGLICHE AUSRICHTUNG DER GEMEINSCHAFTSAKTION

13 Vor dem Hintergrund der derzeitigen Lage und angesichts der vorhin dargelegten Gründe sind verschiedene Optionen denkbar.

Erste Option: Beibehaltung des *Status quo*

Diese Option würde darin bestehen, mit den Debatten im Rat auf der Grundlage der vorhin genannten sechs Vorschläge fortzufahren und weiterhin einen punktuellen Ansatz in der Gemeinschaftsaktion in Sachen Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer zu verfolgen. Haupthindernis für eine solche Vorgehensweise: der Umstand, daß beim gegenwärtigen Stand der Dinge ein solcher Ansatz offensichtlich blockiert wird.

Zweite Option: globaler Ansatz

Diese Option bedingt eine Änderung der Optik, unter der man sich mit dieser Angelegenheit bisher befaßt hat. Statt sich zu bemühen, auf Gemeinschaftsebene verschiedene Bündel von Regeln für jede einzelne Unternehmensform festzulegen, die unter eine Gemeinschaftsregelung im Rahmen des Gesellschaftsrechts fällt, würde man sich damit auf eine Definierung – auf europäischer Ebene – von allgemeinen Rahmen in Sachen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer hin orientieren. Damit könnten die Richtlinienvorschläge zu den Verordnungsvorschlägen über das Statut der Societa Europea, des Europäischen Vereins, der Europäischen Genossenschaft und der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft zurückgezogen werden. Dies würde dann auch für die sozialen Bestimmungen im *Vorschlag für die Fünfte Richtlinie* und den „*Vredeling-Vorschlag*" gelten.

Da die Europäische Gemeinschaft bereits über einen Rechtsrahmen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene verfügt, würde dieser globale Ansatz ganz einfach erfordern, ein Gemeinschaftsinstrument zur Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene zu erlassen, zu dem vorab

bestimmte Fragen zu stellen sind: inwieweit wäre dieses angesichts des Subsidiaritätsprinzips und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt? Welcher Art sollte dieses Instrument sein (Angleichung bestehender Rechtsvorschriften oder Festlegung von Mindestbestimmungen)? Und welche Rechtsgrundlage wäre heranzuziehen (EG-Vertrag oder Maastrichter Abkommen über die Sozialpolitik)?

Hauptvorteil dieser Option wäre, daß damit ein Beitrag zur Vereinfachung des Gemeinschaftsrechts und der europäischen Sozialpolitik geleistet würde. Ferner könnten damit – sozusagen als implizite Voraussetzung – die sechs vorhin genannten blockierten Vorschläge vorangetrieben werden, da die Unternehmen, um die es darin geht und die eine ausschließlich nationale Dimension haben, dann unter diesen allgemeinen Rahmen fallen würden.

<u>Dritte Option: sofortiger Vorstoß bezüglich der Vorschläge über das Statut der Societa Europea, des Europäischen Vereins, der Europäischen Genossenschaft und der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft</u>

Sollte die Wahl auf den vorhin genannten globalen Ansatz fallen, könnten unmittelbar Anstöße unternommen werden, um die entsprechenden Vorschläge, speziell den Vorschlag betreffend die Societa Europea, voranzutreiben, dessen Verabschiedung besonders dringend ist. Rechtfertigen ließe sich dies mit der Bedeutung dieses Instruments für die Organisation der Unternehmen auf europäischer Ebene und mit der Dringlichkeit, ein Rechtsinstrument zu finden, das den Erfordernissen der großen Infrastrukturprojekte im transeuropäischen Beförderungswesen entspricht (Die Mitgliedstaaten haben zu verstehen gegeben, daß sie 2 Jahre benötigen, um die Durchführungsbestimmungen zum Statut zu erlassen, obgleich dieses unmittelbar rechtliche Wirkungen zeitigt).

Dies könnte in zweierlei Form geschehen:

a) Wenn die vorhin genannten Richtlinienvorschläge zurückgezogen würden, dann *mutatis mutandis* mit einer identischen Bedingung wie bei Artikel 136 des Verordnungsvorschlags über das Statut der Societa Europea: eine Societa Europea, ein Europäischer Verein, eine Europäische Genossenschaft oder eine Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft könnte nicht in einem Mitgliedstaat gegründet werden, der die *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat* nicht umgesetzt hätte.

   Diese Lösung hätte den Vorteil, daß der zwingende Zusammenhang zwischen der Gründung solcher Gesellschaften und der Anwendung von Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durch diese gewahrt würde, was schon immer ein wichtiges Element der entsprechenden Vorschläge gewesen ist. Des weiteren würde mit dieser Lösung eine diskriminierende Behandlung der betreffenden Gesellschaften je nach dem Land, in dem sie ihren Sitz zu errichten beschließen, vermieden.

b) Zurückziehung der Vorschläge ohne jegliche Bedingung. In diesem Fall wären nur die geltenden Gemeinschaftsbestimmungen auf die betreffenden Gesellschaften anwendbar (*Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat, Richtlinie über Massenentlassungen und Richtlinie über den Übergang von Unternehmen).*

Diese partielle Option hat allerdings einen Nachteil, der sich daraus ergibt, daß die *Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat* nicht an einen bestimmten Mitgliedstaat gerichtet ist. Dies hätte zur Folge, daß eine Societa Europea, ein Europäischer Verein, eine Europäische Genossenschaft oder eine Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft mit multinationaler Dimension und Sitz in diesem Land – im Gegensatz zu Gesellschaften mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft – dort keiner Verpflichtung hinsichtlich transnationaler Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unterliegen würde.

V SCHLUßFOLGERUNG

14 Die vorhin dargelegten Überlegungen sollen lediglich die Debatte beleben, die die Kommission zwischen den Mitgliedstaaten, im Europäischen Parlament, im Wirtschafts- und Sozialausschuß und zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene in Gang setzen möchte. Die Kommission bekräftigt, daß sie für jeden Ansatz offen ist, der zur Verwirklichung der Ziele beiträgt und zur Belebung dieser Debatte dient, damit zum einen jenem unhaltbaren Zustand ein Ende gesetzt wird, der sich darin äußert, daß die Institutionen „auf ewig" über die sechs vorgenannten Vorschläge debattieren, und zum anderen der gemeinschaftliche Rechtsrahmen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vervollständigt und kohärenter und wirksamer wird.

Die Kommission möchte, daß die Mitgliedstaaten, das Europäische Parlament, der Wirtschafts- und Sozialausschuß und die Sozialpartner auf europäischer Ebene ihr deren Stellungnahmen und Standpunkte zu den vorhin aufgeführten Fragen zuleiten. Sie erachtet es insbesondere für zweckmäßig, deren Meinungen zu den einzelnen in Ziffer 13 dieser Mitteilung genannten Optionen zu erfahren.

ANLAGE

Bestehende Gemeinschaftsinstrumente und anhängige Kommissionsvorschläge mit Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

I. Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

Ziel

Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Modalitäten und des Verfahrens bei Massenentlassungen; Verstärkung des Schutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen.

Inhalt

1. Definierung der Begriffe "Massenentlassungen" und "Arbeitnehmervertreter".

2. Die Richtlinie gilt nicht für
   - Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, es sei denn, diese Entlassungen erfolgen vor Ablauf oder Erfüllung solcher Verträge;
   - Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts;
   - Besatzungen von Seeschiffen.

3. Der Arbeitgeber, der beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, hat die Arbeitnehmer rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. Die Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken und ihre Folgen, insbesondere durch soziale Begleitmaßnahmen, die Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder die Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

4. In der Richtlinie 92/56/EWG wird näher ausgeführt, daß die Mitgliedstaaten vorsehen können, daß die Arbeitnehmervertreter gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Sachverständige hinzuziehen können. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern im Verlauf der Konsultationen alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und in jedem Fall folgendes schriftlich mitzuteilen:
   - die Gründe der geplanten Entlassung;
   - den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;
   - die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
   - die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer;
   - die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenen Arbeitnehmer;
   - die Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen.

5. Verfahren bei Massenentlassung:

- Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich zu melden. Die Meldung muß alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen enthalten. Ausgenommen ist die Methode für die Berechnung der Abfindungen. Im Falle der Einstellung der Betriebstätigkeit aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung ist diese Meldung jedoch nur auf ausdrückliches Verlangen der zuständigen Behörde erforderlich.
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift dieser Meldung zu übermitteln. Diese können ihrerseits ihre Bemerkungen an die zuständige Behörde richten.
- Die Massenentlassungen werden frühestens dreißig Tage nach der Meldung wirksam. Diese Frist muß von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, Lösungen zu suchen. Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, die Frist zu verkürzen oder auf sechzig Tage, vom Tag der Meldung an gerechnet, zu verlängern, wenn die Probleme nicht gelöst werden können.
  Bei Massenentlassungen infolge Einstellung der Betriebstätigkeit aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung ist diese Bestimmung nicht zwingend. Es können weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Die Verlängerung wird dem Arbeitgeber vor Ablauf der ursprünglichen Frist mitgeteilt und begründet.

6. Die Mitgliedstaaten können für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen anwenden oder erlassen.

Quellen

ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975
ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992

II. Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen

Ziel

Da die wirtschaftliche Entwicklung auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene zu Änderungen in den Unternehmensstrukturen führt, sind die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel zu schützen und ist insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche zu gewährleisten.

Inhalt

1. Die Richtlinie betrifft den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung, soweit sich das Unternehmen, der Betrieb oder der Betriebsteil, das bzw. der übergeht, innerhalb des territorialen Geltungsbereichs des EWG-Vertrages befindet. Die Richtlinie gilt nicht für Seeschiffe.

2. Der ausscheidende und der neue Inhaber des Unternehmens sind verpflichtet, die Vertreter ihrer Arbeitnehmer rechtzeitig über den Grund für den Übergang, über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie über die den Arbeitnehmern in Aussicht gestellten Maßnahmen zu unterrichten. Diese Informationen müssen den vom Übergang betroffenen Arbeitnehmern vor dem Übergang, auf jeden Fall aber übermittelt werden, bevor diese Arbeitnehmer von dem Übergang hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Arbeitbedingungen unmittelbar betroffen sind.
   Werden Maßnahmen hinsichtlich der jeweiligen Arbeitnehmer in Betracht gezogen, so sind der ausscheidende wie auch der neue Inhaber verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um eine Übereinkunft anzustreben. Die Mitgliedstaaten, deren Vorschriften vorsehen, daß eine Schiedsstelle angerufen werden kann, können die Verpflichtungen hinsichtlich Information und Konsultation auf den Fall beschränken, in dem der Übergang wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge hat. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß für den Fall, daß es keinen Arbeitnehmervertreter gibt, die Arbeitnehmer vorab über den unmittelbar bevorstehenden Übergang zu informieren sind.

Quelle

ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977

III. Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

Ziel

Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

Inhalt

1. Geltungsbereich: Unter die Richtlinie fallen gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen mit insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmern und mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten.
   Die Richtlinie gilt nicht für kleine Unternehmen und berührt in keiner Weise die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, wie sie in dem einzelnen Mitgliedstaat nach den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gewährleistet sind.
   Gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen, deren Sitz sich außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten befindet, fallen sehr wohl unter die Richtlinie. Hierfür geht die Kommission von dem Kriterium des Vertreters dieses Unternehmens oder dieser Unternehmensgruppe bzw. des Unternehmens aus, das im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten ansässig ist und die größte Anzahl Arbeitnehmer beschäftigt.
   Im Sinne der Richtlinie bezeichnet der Ausdruck "Mitgliedstaaten" die elf Mitgliedstaaten, die das Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen haben.

2. Die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats bedarf eines Antrags seitens der zentralen Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe oder seitens der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter.
   In einer zwischen den beiden Parteien getroffenen Vereinbarung werden im freien Ermessen Art, Aufgaben und Zuständigkeiten und Funktionsmodus des Betriebsrats festgelegt. Abweichungen von der vorgeschriebenen Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats sind zulässig; bei dem in diesem Fall anzuwendenden alternativen Verfahren sind die Bedingungen gemäß Anhang zur Richtlinie ebenfalls nicht zwingend.

3. Liegt keine Vereinbarung vor, gelangen nach der Richtlinie subsidiäre Vorschriften, die im Anhang zur Richtlinie aufgeführt sind, zur Anwendung. Diese Vorschriften betreffen Art und Inhalt der Unterrichtung und Anhörung und die Zusammensetzung und Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats.

4. Der Europäische Betriebsrat tritt mindestens einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage

und die Perspektiven des Unternehmens sowie der anschließenden Anhörung hierzu zusammen. Diese Unterrichtung bezieht sich auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, die voraussichtliche Entwicklung seiner Tätigkeiten, die Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, geplante Investitionen, Änderungen der Organisation, Verlagerungen der Produktion, die Verkleinerung oder Schließung von Unternehmen oder Massenentlassungen. Treten außergewöhnliche Umstände ein, die sich auf die Beschäftigungslage auswirken, so hat der engere Ausschuß des Europäischen Betriebsrats oder, wenn ein solcher nicht besteht, der Europäische Betriebsrat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens drei und höchstens dreißig Mitgliedern. Die Verwaltungsausgaben gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

5. Die Richtlinie enthält Bestimmungen betreffend die Vertraulichkeit und die Geheimhaltung der Informationen.

6. Ferner ist darin festgeschrieben, daß die Arbeitnehmervertreter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichwertige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes genießen, in dem sie beschäftigt sind.

Quelle

Abl. Nr. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

IV. Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur

Ziel

Verbesserung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit komplexer Struktur

Inhalt

1. Die Richtlinie gilt für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft.

2. In dem Vorschlag ist vorgesehen, daß die Leitung eines herrschenden Unternehmens (mit Sitz in oder außerhalb der EG) die Arbeitnehmer seiner Betriebe in der EG unterrichten und anhören muß; gleiches gilt für die Verpflichtung des Unternehmens zur Anhörung und Unterrichtung der Arbeitnehmer der Betriebe, aus denen sich das Unternehmen zusammensetzt. Befindet sich das Entscheidungszentrum außerhalb der EG, so kann es sich zu diesem Zweck durch einen Vertreter vertreten lassen. In Ermangelung eines solchen ist die Leitung des betreffenden Tochterunternehmens für die Erfüllung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten verantwortlich. Befindet sich das Entscheidungszentrum in der EG, sind sowohl das herrschende Unternehmen als auch das Tochterunternehmen verantwortlich.
Die Leitung des herrschenden Unternehmens muß der Leitung jedes Tochterunternehmens mindestens einmal jährlich und jedes Mal, wenn die betreffenden Informationen aktualisiert werden müssen (und den Aktionären und Gläubigern nach den einschlägigen Rechtsvorschriften mitzuteilen sind), die Informationen mitteilen, die es der Leitung jedes betroffenen Tochterunternehmens gestatten, die Arbeitnehmervertreter zu unterrichten. Diese Informationen müssen sich auf die Tätigkeiten der Unternehmensgruppe als Ganzes und auf die spezifische Situation des Produktionssektors oder der geographischen Zone beziehen, in denen das Tochterunternehmen operiert. Insbesondere müssen sich die Informationen beziehen auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Lage, die voraussichtliche Entwicklung der Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung sowie die Investitionsvorhaben.
Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben. Die Arbeitnehmervertreter sind berechtigt, mündliche Auskünfte zu verlangen.

3. Unterrichtet die Leitung des Tochterunternehmens die Arbeitnehmervertreter nicht binnen einem Monat, können sich diese an die Leitung des herrschenden Unternehmens wenden, das dann verpflichtet ist, die betreffenden Informationen

unverzüglich der Leitung des Tochterunternehmens mitzuteilen, damit die Arbeitnehmervertreter davon unterrichtet werden können.

Plant die Leitung eines herrschenden Unternehmens Entscheidungen, die die Interessen der Arbeitnehmer der Tochterunternehmen in der EG berühren können, ist sie verpflichtet, die Leitung jedes betroffenen Tochterunternehmens rechtzeitig zu unterrichten, die ihrerseits die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig in Schriftform zu unterrichten hat. Ferner muß die Leitung des Tochterunternehmens (binnen 30 Tagen) die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter zu den geplanten Maßnahmen einholen, sie anhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben und ihnen die von ihr verlangten mündlichen Auskünfte erteilen.

Kommt die Leitung diesen Verpflichtungen nicht nach, können die Arbeitnehmervertreter das zuständige Gericht oder jede andere hierzu ermächtigte Behörde anrufen, damit diese binnen 30 Tagen Maßnahmen ergreift, die die Leitung zwingt, ihren Verpflichtungen nachzukommen.

4. Die Leitung darf geplante Entscheidungen nicht durchführen, bevor die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter eingegangen ist oder, wenn eine solche nicht erfolgt, bevor eine Frist von 30 Tagen, vom Tag der Übermittlung der Informationen an gerechnet, abgelaufen ist.

5. Besteht nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so müssen die vorhin genannten Informationen diesem Organ ebenfalls übermittelt werden. Dieses Organ muß ferner angehört werden, sofern die Arbeitnehmervertreter des betreffenden Tochterunternehmens damit einverstanden sind, ihr Anhörungsrecht auf dieses Organ der höheren Ebene zu übertragen.

6. Durch Vereinbarung zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und der Gesamtheit der Arbeitnehmer seiner Tochterunternehmen in der EG kann ein Vertretungsorgan auf Ebene der Unternehmensgruppe geschaffen werden.

Quellen

Vorschlag der Kommission	ABl. Nr. C 297 vom 15.11.1980, S. 3
Geänderter Vorschlag	ABl. Nr. C 217 vom 12.12.1983
Stellungnahme des Europäischen Parlaments	ABl. Nr. C 13 vom 17.1.1983
Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses	ABl. Nr. C 77 vom 29.3.1982

V. Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer

Ziel

Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft mit eigenem Rechtsrahmen, um es Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten zu ermöglichen, zu fusionieren, eine Holdinggesellschaft zu errichten oder eine gemeinsame Tochtergesellschaft zu gründen, ohne daß sie hierbei durch die juristischen und praktischen Zwänge, wie sie sich aus 12 unterschiedlichen einzelstaatlichen Rechtsordnungen ergeben, behindert würden; Organisierung der Mitwirkung der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Aktiengesellschaft; Anerkennung ihrer Stellung und Rolle innerhalb des Unternehmens.

Inhalt

Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft

1. Vorgesehen sind vier Arten der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft: Verschmelzung, Errichtung einer Holdinggesellschaft, Gründung einer gemeinsamen Tochtergesellschaft und Umwandlung in eine Aktiengesellschaft nationalen Rechts. Die Verschmelzung ist Aktiengesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten vorbehalten. Die Gründung einer Europäischen Holdinggesellschaft (SE) steht allen Aktiengesellschaften und GmbH offen, die in der Gemeinschaft präsent sind und ihre Hauptverwaltungen in verschiedenen Mitgliedstaaten oder Tochterunternehmen oder Niederlassungen in anderen Ländern als dem Land haben, in dem sich der Sitz befindet. Die Gründung einer Tochtergesellschaft in Form einer SE steht jeder Körperschaft des öffentlichen oder privaten Rechts nach den gleichen Kriterien offen.

2. Sitz der SE muß laut Satzung der Ort sein, an dem sich die Hauptverwaltung, d. h. der effektive Sitz, befindet. Der Sitz kann nach genau festgelegten Regeln verlegt innerhalb der Gemeinschaft verlegt werden.

3. Die Satzung der SE sieht als Organe eine Hauptversammlung der Aktionäre sowie entweder ein Leitungs- und ein Aufsichtsorgan (dualistisches System) oder ein Verwaltungsorgan (monistisches System) vor. Beim dualistischen System führt das Leitungsorgan die Geschäfte der SE. Das Mitglied/die Mitglieder des Leitungsorgan ist/sind ermächtigt, die Gesellschaft Dritten gegenüber und vor Gericht zu vertreten. Sie werden vom Aufsichtsorgan bestellt und abberufen. Ein Mitglied des Leitungsorgans darf nicht zugleich Mitglied des Aufsichtsorgans derselben SE sein. Allerdings kann das Aufsichtsorgan, wenn ein Mandat frei ist, aus seiner Mitte ein Mitglied zur Ausübung der Funktionen als Mitglied des

Leitungsorgans benennen. Während dieser Zeit ruht das Amt des Betreffenden als Mitglied des Aufsichtsorgans.
Innerhalb des monistischen Systems verwaltet das Verwaltungsorgan die SE. Das Mitglied/die Mitglieder des Verwaltungsorgans sind bevollmächtigt, die Gesellschaft Dritten gegenüber und vor Gericht zu vertreten.

<u>Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer</u>

1. Definierung des Begriffs „Mitwirkung" der Arbeitnehmer: sie erfolgt nicht auf Ebene der laufenden Führung der Geschäfte, die in die Zuständigkeit des Leitungsorgans fällt, sondern auf Ebene der Aufsicht und der strategischen Entscheidungen des Unternehmens.

2. In bezug auf die Mitwirkung bestehen verschiedene mögliche Modelle: zunächst das Modell, nach dem die Arbeitnehmer in das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan integriert sind; dann das Modell eines separaten Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer innerhalb der SE und schließlich sonstige Modelle, die im Wege einer Vereinbarung zwischen den Leitungs- oder Verwaltungsorganen der Gründungsgesellschaften und den Arbeitnehmern der Gesellschaft festzulegen sind. Dabei ist das für das Modell des separaten Organs vorgesehene Informations- und Konsultationsniveau zu wahren. Die Hauptversammlung darf keine Gründung einer SE beschließen, solange sich nicht auf ein in der Richtlinie vorgeschriebenes Mitbestimmungsmodell geeinigt worden ist.

3. Den Arbeitnehmern müssen die zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Räumlichkeiten und materiellen und finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Stellungnahme des Europäischen Parlaments

Erste Lesung: Das Parlament hat den Vorschlag der Kommission mit Änderungen gebilligt. Die Kommission hat einen Teil dieser Änderungen übernommen.

Gegenwärtiger Stand

Die geänderten Vorschläge liegen dem Rat gegenwärtig zur Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes vor.

Quellen

Vorschlag der Kommission KOM(89) 261/I und II endg.	ABl. Nr. C 263 vom 16.10.1989
Geänderte Vorschläge KOM(91) 174/I und II endg.	ABl. Nr. C 176 vom 8.7.1991
Stellungnahme des Europäischen Parlaments Erste Lesung	ABl. Nr. C 48 vom 25.2.1991
Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses	ABl. Nr. C 124 vom 21.5.1990

VI. Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut des Europäischen Vereins

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts des Europäischen Vereins hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer

Ziel

Einführung eines europäischen Statuts, das allen Vereinen und Stiftungen ermöglichen soll, gemeinschaftsweit tätig zu werden, indem die europäischen Vereine mit angemessenen Rechtsinstrumenten ausgestattet werden; Organisation der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Europäischen Verein (EUV) zwecks Anerkennung ihrer Stellung und Aufgaben innerhalb des Unternehmens.

Inhalt

Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut des Europäischen Vereins

1. Der Europäische Verein (EUV) ist ein Zusammenschluß, dessen Mitglieder ihre Kenntnisse oder Tätigkeiten zu gemeinnützigen Zwecken oder zur mittelbaren oder unmittelbaren Förderung der sektoralen oder beruflichen Interessen zusammenlegen.

2. Der EUV besitzt vom Tag seiner Eintragung in das vom Sitzstaat bestimmte Register an Rechtspersönlichkeit.

3. Nach dem Statut können mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaats gebildete juristische Personen, die ihren satzungsmäßigen Sitz in mindestens zwei Mitgliedstaaten haben, oder mindestens 21 natürliche Personen, die Staatsangehörige von mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft sind und ihren Wohnsitz in mindestens zwei Mitgliedstaaten haben, unmittelbar eine EUV gründen.

4. Die Gründung einer EUV kann auch durch Umwandlung erfolgen, wenn der Verein eines Mitgliedstaates eine Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat als dem unterhält, in dem sich sein Sitz befindet. Der EUV muß nachweislich eine tatsächliche und echte transnationale Tätigkeit ausüben.

5. Der Sitz des EUV muß gemäß Satzung in der Gemeinschaft liegen und dem Ort seiner Hauptverwaltung entsprechen.

6. Das Statut des EUV sieht als Organe zum einen eine Generalversammlung und zum anderen ein Verwaltungsorgan vor.

7. Der EUV muß für das jeweils folgende Geschäftsjahr einen Haushaltsentwurf erstellen.

8. Aufgelöst werden kann der EUV durch Beschluß der Generalversammlung, insbesondere dann, wenn der in der Satzung bestimmte Zeitraum abgelaufen ist oder wenn der Jahresabschluß während der letzten drei Geschäftsjahre nicht offengelegt wurde, oder durch Gerichtsentscheid, insbesondere, wenn der Sitz des EUV nach außerhalb der Gemeinschaft verlegt wurde.

9. Der EUV, der sich in Liquidation befindet oder zahlungsunfähig geworden ist oder seine Zahlungen eingestellt hat, unterliegt den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des Sitzstaates.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts des Europäischen Vereins hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer

1. Unerläßliche Vorbedingung für die Eintragung eines EUV ist, daß ein Mitbestimmungsmodell und/oder ein System zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gewählt wurde.

2. Die Richtlinie verweist auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, die die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichts- und Verwaltungsorganen der nationalen Unternehmen generell regeln. Ist in dem Mitgliedstaat, in dem sich der Sitz des Vereins befindet, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht geregelt oder erkennt dieser Staat die für den EUV geltenden Bestimmungen nicht an, muß er dennoch die Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß den nachfolgenden Artikeln einhalten.

3. Die Richtlinie regelt das Verfahren zur Festlegung einer Regelung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den EUV mit mindestens 50 Beschäftigten.

4. Erfolgt die Gründung des EUV unmittelbar durch natürliche Personen, so muß das gewählte System der konstituierenden Mitgliederversammlung zur Billigung unterbreitet werden.

5. Das Verwaltungsorgan des EUV muß seine Arbeitnehmer rechtzeitig unterrichten und anhören. Es legt die Bereiche fest, zu denen zumindest eine Information und Konsultation erfolgen. Dies gilt insbesondere für Vorhaben, die geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer ernsthaft zu beeinträchtigen, und sonstige Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.

6. Die Richtlinie enthält nähere Ausführungen über bestimmte Grundprinzipien hinsichtlich des Wahlmodus und der Mandatsausübung. So müssen die Arbeitnehmervertreter des EUV gewählt werden und die Arbeitnehmerschaft sämtlicher Betriebe, Werke und sonstiger Betriebseinrichtungen des EUV vertreten, auch wenn die Arbeitnehmer nur Teilzeitbeschäftigte sind.

Stellungnahme des Europäischen Parlaments

Erste Lesung: Am 20. Januar 1993 hat das Parlament die Vorschläge der Kommission mit Änderungen gebilligt. Die Kommission hat einen Teil dieser Änderungen übernommen.

Gegenwärtiger Stand

Die geänderten Vorschläge liegen gegenwärtig dem Rat zur Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes vor.

Quellen

Vorschläge der Kommission KOM(91) 273/I und II endg.	ABl. Nr. C 99 vom 21.4.1992
Geänderte Vorschläge KOM(93) 252 endg.	ABl. Nr. C 236 vom 31.8.1993
Stellungnahme des Europäischen Parlaments Erste Lesung	ABl. Nr. C 42 vom 15.2.1993
Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses	ABl. Nr. C 223 vom 31.8.1992

VII. Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Genossenschaft

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer

Ziel

Förderung der Entfaltung der transnationalen Tätigkeiten der Genossenschaften, unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten, indem diese mit angemessenen Rechtsinstrumenten ausgestattet werden; Organisation der Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft (EUGEN) zwecks Anerkennung ihrer Stellung und Aufgaben innerhalb des Unternehmens.

Inhalt

<u>Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Genossenschaft</u>

1. Definiert wird die Europäische Genossenschaft als Gesellschaft mit Rechtspersönlichkeit nach dem Privatrecht. Die Anteile der Mitglieder bilden das Kapital der EUGEN und berechtigen zum Erwerb einer Vergütung. Die EUGEN besitzt Rechtspersönlichkeit vom Tag ihrer Eintragung im Sitzstaat an.

2. Der Sitz der EUGEN, den die Satzung bestimmt, muß sich in der Gemeinschaft befinden und dem Ort der Hauptverwaltung entsprechen.

3. Nach der Richtlinie kann eine EUGEN von mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaates errichteten Vereinigungen gegründet werden, die ihre Hauptverwaltung und ihren satzungsmäßigen Sitz in mindestens zwei Mitgliedstaaten der Gemeinschaft haben.

4. Eine Muttergesellschaft kann sich ebenfalls in eine EUGEN umwandeln, wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Hauptverwaltung eine Tochtergesellschaft oder eine Niederlassung hat und eine tatsächliche und echte transnationale Tätigkeit nachweist.

5. Das Kapital einer EUGEN muß mindestens 100 000 ECU oder den Gegenwert in Landeswährung betragen.

6. In der Satzung der EUGEN sind als Organe zum einen eine Generalversammlung und zum anderen ein Leitungs- und Aufsichtsorgan (dualistisches System) oder ein Verwaltungsorgan (monistisches System) vorgesehen.

<u>Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer</u>

1. Die Richtlinie koordiniert die Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer der EUGEN.

2. Vorbedingung für die Eintragung als EUGEN ist, daß ein Mitbestimmungsmodell oder ein Informations- und Konsultationsverfahren festgelegt worden ist.

3. Die Richtlinie verweist auf die einzelstaatlichen Bestimmungen, die die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichts- und Verwaltungsorganen der nationalen Maßnahmen allgemein regeln. Ist in dem Mitgliedstaat, in dem sich der Sitz befindet, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer jedoch nicht geregelt oder wendet dieser Staat die für die EUGEN geltenden Bestimmungen nicht an, muß er dennoch die Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß den nachfolgenden Artikeln einhalten.

4. Für die EUGEN, deren Mehrheit der Arbeitnehmer gleichzeitig Mitglieder der Genossenschaft sind, entfällt das vorhin genannte Verfahren ebenso wie das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, da diese Arbeitnehmer als Mitglieder de facto bereits an den Gesellschaftsstrategien mitwirken.

5. Die Richtlinie sieht vor, welches Verfahren zur Festlegung eines Informations- und Konsultationsverfahrens bei einer EUGEN mit mindestens 50 Arbeitnehmern anzuwenden ist.

6. Das Leitungs- und/oder Verwaltungsorgan der EUGEN muß die Arbeitnehmer rechtzeitig unterrichten und anhören. Es legt die Bereiche fest, zu denen zumindest eine Information und Konsultation erfolgen. Dies gilt insbesondere für Vorhaben, die geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer ernsthaft zu beeinträchtigen, und sonstige Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.

7. In der Richtlinie werden bestimmte Grundprinzipien hinsichtlich des Wahlmodus und der Ausübung der Mandate näher ausgeführt. So müssen die Arbeitnehmervertreter der EUGEN gewählt werden und die gesamte Arbeitnehmerschaft aller Betriebsstätten, Werke oder sonstigen Einrichtungen der EUGEN vertreten, auch wenn diese nur Teilzeitbeschäftigte sind.

Stellungnahme des Europäischen Parlaments

Erste Lesung: Am 20. Januar 1993 hat das Parlament die Vorschläge der Kommission mit Änderungen gebilligt. Die Kommission hat einen Teil dieser Änderungen übernommen.

Gegenwärtiger Stand

Die geänderten Vorschläge liegen gegenwärtig dem Rat zur Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes vor.

Quellen

Vorschläge der Kommission KOM(91) 273/III und IV endg.	ABl. Nr. C 99 vom 21.4.1992
Geänderte Vorschläge KOM(93) 252 endg.	ABl. Nr. C 236 vom 31.8.1993
Stellungnahme des Europäischen Parlaments Erste Lesung	ABl. Nr. C 42 vom 15.2.1993
Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses	ABl. Nr. C 223 vom 31.8.1992

VIII. Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer

Ziel

Förderung der Entfaltung der transnationalen Tätigkeiten der Gegenseitigkeitsgesellschaften, unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten, indem diese mit angemessenen Rechtsinstrumenten ausgestattet werden; Organisation der Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft (EUGGES) zwecks Anerkennung ihrer Stellung und Aufgaben innerhalb des Unternehmens.

Inhalt

Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft

1. Die Europäische Gegenseitigkeitsgesellschaft (EUGGES) wird definiert als Zusammenschluß von Personen, der seinen Mitgliedern gegen Entrichtung eines Beitrags die vollständige Begleichung der der nach der Satzung zulässigen Tätigkeiten eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen garantiert, insbesondere Vorsorge, Versicherungen, Gesundheitsfürsorge und Kredite. Die EUGGES besitzt von dem Tag an, an dem sie im Sitzstaat in das von diesem bezeichnete Register eingetragen wird, Rechtspersönlichkeit.

2. Von der Verordnung unberührt bleiben die in bestimmten Mitgliedstaaten von Gegenseitigkeitsgesellschaft im Bereich der Fürsorge verwalteten Systeme der obligatorischen Sozialversicherung ebenso wie die Freiheit der Mitgliedstaaten, die Verwaltung dieser Sozialversicherungssysteme einer EUGGES zu übertragen und unter welchen Voraussetzungen.

3. Nach dem Verordnungsvorschlag können juristische Personen aus den Mitgliedstaaten eine EUGGES gründen. Die Gründungsmitglieder haben bei der Gründung der EUGGES sicherzustellen, daß diese transnationaler Natur ist und daß folgende Voraussetzungen erfüllt sind: die Gegenseitigkeitsgesellschaften oder diesen gleichgestellte juristische Personen müssen nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sein und ihren satzungsmäßigen Sitz und ihre Hauptverwaltung in unterschiedlichen Mitgliedstaaten haben.

4. Nach der vorgeschlagenen Verordnung kann eine EUGGES ebenfalls durch Umwandlung gegründet werden – ohne daß dies die Auflösung oder die Gründung einer neuen juristischen Person zur Folge hat –, wenn die EUGGES eine Niederlassung oder eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat als

dem unterhält, in dem sich seine Hauptverwaltung befindet, und sie nachweislich eine tatsächliche, echte transnationale Tätigkeit ausübt.

5. Die Satzung der EUGGES sieht als Organe zum einen eine Generalversammlung und zum anderen ein Leitungs- und Aufsichtsorgan (dualistisches System) oder ein Verwaltungsorgan (monistisches System) vor.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gegenseitigkeitsgesellschaft hinsichtlich der Rolle der Arbeitnehmer.

1. Unterläßliche Vorbedingung für die Eintragung einer EUGGES ist, daß ein Mitbestimmungsmodell und/oder ein System zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gewählt wurde.

2. Die Richtlinie verweist auf die einzelstaatlichen Bestimmungen, die die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichts- und Verwaltungsorganen der nationalen Unternehmen allgemein regeln. Ist in dem Mitgliedstaat, in dem sich der Sitz der EUGGES befindet, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer jedoch nicht geregelt oder wendet dieser Staat die für die EUGGES geltenden Bestimmungen nicht an, muß er dennoch die Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß den nachfolgenden Artikeln einhalten.

3. Das Leitungs- und/oder Verwaltungsorgan der EUGGES muß die Arbeitnehmer rechtzeitig unterrichten und anhören. Es legt die Bereiche fest, zu denen zumindest eine Information und Konsultation erfolgen. Dies gilt insbesondere für Vorhaben, die geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer ernsthaft zu berühren, und sonstige Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.

4. Die Richtlinie enthält nähere Ausführungen über bestimmte Grundprinzipien hinsichtlich des Wahlmodus und der Mandatsausübung. So müssen die Arbeitnehmervertreter der EUGGES gewählt werden und die Arbeitnehmerschaft sämtlicher Betriebe, Werke und sonstiger Betriebseinrichtungen der EUGGES vertreten, auch wenn die Arbeitnehmer nur Teilzeitbeschäftigte sind.

Stellungnahme des Europäischen Parlaments

Erste Lesung: Am 20. Januar 1993 hat das Parlament die Vorschläge der Kommission mit Änderungen gebilligt. Die Kommission hat einen Teil dieser Änderungen übernommen.

Gegenwärtiger Stand

Am 6. Juli 1993 hat die Kommission geänderte Vorschläge vorgelegt.

Die geänderten Vorschläge liegen gegenwärtig dem Rat zur Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes vor.

Quellen

Vorschlag der Kommission KOM(91) 273/V und VI endg.	ABl. Nr. C 99 vom 21.4.1992
Geänderte Vorschläge KOM(93) 252 endg.	ABl. Nr. C 236 vom 31.8.1993
Stellungnahme des Europäischen Parlaments Erste Lesung	ABl. Nr. C 42 vom 15.2.1993
Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses	ABl. Nr. C 223 vom 31.8.1992

IX. Vorschlag einer fünften Richtlinie des Rates zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter hinsichtlich der Struktur der Aktiengesellschaft sowie der Befugnisse und Verpflichtungen ihrer Organe vorgeschrieben sind

Ziel

Koordinierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Struktur der Aktiengesellschaft sowie der Befugnisse und Verpflichtungen ihrer Organe

Inhalt

1. Die Richtlinie soll Anwendung finden auf Gesellschaften wie
   - im Vereinigten Königreich: die "Public Limited Company";
   - in Frankreich: die "Société Anonyme";
   - in Deutschland: die "Aktiengesellschaft";

   sowie, in den übrigen Mitgliedstaaten, auf Gesellschaften mit gleichwertiger Rechtsform. Es steht den Mitgliedstaaten frei, Genossenschaften auszunehmen.

2. Die Mitgliedstaaten haben dafür Sorge zu tragen, daß die Organisationsstruktur solcher Gesellschaften zwei Organe (ein Leitungsorgan und ein Aufsichtsorgan) oder ein einziges Organ (ein Verwaltungsorgan, innerhalb dessen die Tätigkeiten der Führungsmitglieder von Mitgliedern, die keine leitende Funktion haben, überwacht werden) umfaßt.

3. Der Genehmigung des Aufsichtsorgans oder der Mitglieder ohne leitende Funktionen bedürfen Beschlüsse des Leitungsorgan oder der Mitglieder mit Führungsaufgaben über:
   - die Schließung oder den Übergang eines Teils oder des gesamten Unternehmens;
   - die Erweiterung oder eine substantielle Einschränkung der Unternehmenstätigkeiten;
   - wichtige Änderungen in der Unternehmensorganisation;
   - den Beginn oder die Beendigung langfristiger Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen;

4. In Gesellschaften mit weniger als 1000 Beschäftigten werden die Mitglieder des Aufsichtsorgans von der Hauptversammlung bestellt. Für Gesellschaften mit über 1000 Beschäftigten haben die Mitgliedstaaten die Mitwirkung der Beschäftigten bei der Bestellung folgender Mitglieder vorzusehen:
   - der Mitglieder der Aufsichtsorgane im System mit zwei Organen;
   - der Mitglieder der Organe, die keine Führungsaufgaben erfüllen, im System mit einem Organ.

Die Mitglieder des Aufsichtsorgans oder die die nicht mit Geschäftsführungsaufgaben betrauten Mitglieder werden zu höchstens zwei Dritteln durch die Hauptversammlung bestellt. Mindestens ein Drittel der Mitglieder und höchstens die Hälfte wird von den Arbeitnehmern bestellt. Die Mitglieder des Aufsichtsorgans können durch das Aufsichtsorgan selbst bestellt werden. Jedoch können die Hauptversammlung der Aktionäre oder die Vertreter der Arbeitnehmer aus bestimmten Gründen Widerspruch gegen die Bestellung eines Mitglieds einlegen.
Die Mitgliedstaaten können ebenfalls vorsehen, daß die Mitwirkung der Arbeitnehmer durch ein Organ der Arbeitnehmervertretung oder ein tarifvertragliches System gewährleistet wird. Niemand darf Mitglied des Leitungsorgans und zugleich Mitglied des Aufsichtsorgans sein.

Zur Gewährleistung einer nachhaltigen Mitwirkung am Unternehmensgeschehen muß

- die Stellung der Aktionäre hinsichtlich der Ausübung ihres Wahlrechts gestärkt werden; dieses Wahlrecht muß im anteilmäßigen Verhältnis zur Beteiligung am Gesellschaftskapital stehen;
- der Ausgabe von Vorzugsaktien ohne Stimmrecht bestimmte Grenzen gesetzt werden.

5. Einmal jährlich muß eine Hauptversammlung einberufen werden. Weitere Hauptversammlungen können vom Leitungsorgan, von den Führungsmitgliedern des Verwaltungsorgans oder von den Aktionären einberufen werden, sofern letztere ein bestimmtes Mindestkapital halten. Jedem Aktionär muß der Jahresabschluß, der Geschäftsbericht und der Bericht der Rechnungsprüfer zur Verfügung stehen. Die Hauptversammlung kann nur mit absoluter Mehrheit beschließen; ausgenommen hiervon sind bestimmte besondere Umstände. Über jede jährliche Hauptversammlung ist eine Niederschrift aufzunehmen. Die Satzung oder die Gründungsurkunde dürfen den Inhabern einer bestimmten Kategorie von Aktien kein ausschließliches Vorschlagsrecht hinsichtlich der Bestellung der Mehrheit der Mitglieder des Aufsichtsorgans einräumen, dessen Bestellung der Hauptversammlung obliegt.

6. Der Jahresabschluß muß verschiedene Anforderungen erfüllen. So sind beispielsweise 5 % des Jahresgewinns in die gesetzliche Rücklage einzubringen, bis diese einen bestimmten Mindestbetrag erreicht. Die Rechnungsprüfung nehmen von der Gesellschaft völlig unabhängige, von der Hauptversammlung bestellte Personen vor. Die Rechnungsprüfer haben einen schriftlichen Bericht über das Ergebnis ihrer Prüfung zu erstellen.

7. Die Gesellschaftssatzung oder die Gründungsurkunde dürfen kein ausschließliches Recht zugunsten von Inhabern einer bestimmten Kategorie von Aktien vorsehen, Vorschläge zur Bestellung der Mehrheit der Mitglieder des Leitungsorgans zu unterbreiten, deren Bestellung der Hauptversammlung obleigt.

EUROPÄISCHE UNION
DER RAT

Brüssel, den 22. November 1995 (20.12)
(OR. f)

11954/95

LIMITE

SOC 426

SCHREIBEN (ÜBERSETZUNG)

der Europäischen Kommission, unterzeichnet von dem Mitglied, Herrn Padraig FLYNN

vom 16. November 1995

an den Präsidenten des Rates der Europäischen Union

Betr.: **Mitteilung der Kommission zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer**

Sehr geehrter Herr Präsident,

ich darf Ihnen eine Mitteilung der Kommission zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer übermitteln.

Die Mitteilung wurde im Rahmen des mittelfristigen sozialpolitischen Aktionsprogramms erstellt. Sie enthält eine Bilanz der Politik der Gemeinschaft im Bereich der Information und Konsultation der Arbeitnehmer und zeigt neue, kohärente Möglichkeiten auf, die Lösungen bei einer Reihe von zur Prüfung vorliegenden Kommissionsvorschlägen erleichtern könnten.

Die Mitteilung wird ebenfalls dem Europäischen Parlament, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene übermittelt, die um Stellungnahme gebeten werden.

(Schlußformel)

Für die Kommission
gez. Padraig FLYNN
Mitglied

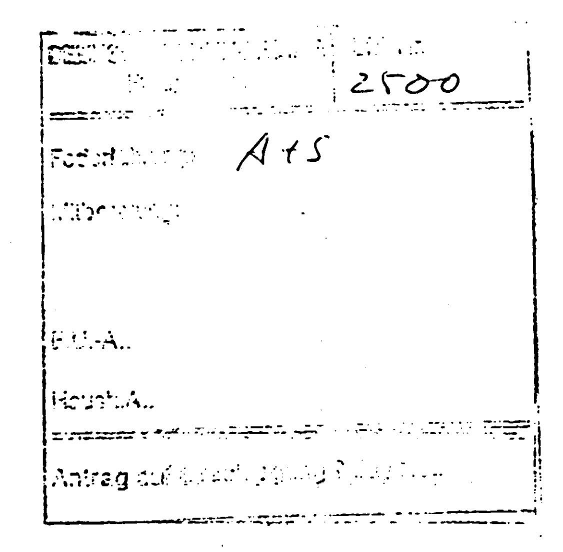
Anl.: Dok. KOM(95) 547 endg.

Anlage

Schnellbrief

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT Bonn, 29. Dezember 1995

Gesch.-Z.: E A 7 - 11 01 88/1
(Bei Antwort bitte angeben)



Bundesministerium für Wirtschaft • 53107 Bonn

An den
Direktor des Deutschen Bundestages
z.Hd. Ausschuß für die Angelegenheiten
der Europäischen Union
Europabüro
Bundeshaus

53113 Bonn

Betr.: Unterrichtung gemäß §§ 3 ff. des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union (EUZBBG) vom 12. März 1993, BGBl. I S. 311;
hier: Sozialpolitik in der Europäischen Union

Hiermit übersende ich die Vorlage (19-fach) der Kommission der Europäischen Union:

Mitteilung der Kommission zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer.

KOM-Nr. (95) 547 endg.
RS/DOC 11954/95, LIMITE, SOC 426 vom 20. Dezember 1995

Die Mitteilung wurde im Rahmen des mittelfristigen sozialpolitischen Aktionsprogramms erstellt. Sie enthält eine Bilanz der Politik der Gemeinschaft im Bereich der Information und Konsultation der Arbeitnehmer und zeigt neue, kohärente Möglichkeiten auf, die Lösungen bei einer Reihe von zur Prüfung vorliegenden Kommissionsvorschlägen erleichtern könnten.

Die Mitteilung wird ebenfalls dem Europäischen Parlament, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene übermittelt, die um Stellungnahme gebeten werden.

Durchdrucke
an Bundeskanzleramt
Referat 031 - mit 1 Anlage

Bundesministerium
für Arbeit und Sozialordnung **(per Fax: 527-1176)**

Im Auftrag

Dr. Rambow

Beglaubigt:
OAR Steinhauer

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333